

QUELLES ACTIONS POUR L'ACCÈS A LA FORMATION ?



La formation est l'un des champs de diagnostic et d'action définis par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Vous trouverez, dans cette fiche, 4 idées d'action en matière d'accès à la formation. Ces fiches orientent vers des actions visant à rendre les formations autant accessibles aux femmes qu'aux hommes. Vous pouvez vous en inspirer pour faire progresser l'attractivité de votre entreprise.

Comment rendre les formations autant accessibles aux femmes qu'aux hommes ?

Encore aujourd'hui, il semble exister des écarts dans l'accès à la formation entre les hommes et les femmes. Les hommes ont plus de possibilités et d'opportunités pour enrichir leurs compétences. Une étude récente menée par le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes¹, démontre que l'accès à la formation diminue pour les femmes lorsqu'elles ont des enfants.

Les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions peuvent constituer des freins à l'accès à la formation. Vous pouvez au préalable réaliser un état des lieux sur la répartition femmes/hommes dans les formations.

¹ Source : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-cles-edition-2020/>

> IDÉE D'ACTION N°1- Cadrer les lieux et horaires de formation

Vous pouvez vous interroger sur les conditions de mise en œuvre pour faciliter l'accès aux formations : durée, lieu de la formation. Ainsi, vous veillez à ce que les programmes prévus ne pénalisent pas les salarié.e.s au niveau des horaires, du temps de travail ou encore du lieu.

> Organiser les formations sur le lieu d'exercice de la profession et dans les horaires de travail habituels.

Limitier les déplacements supplémentaires et les horaires décalés liés à des actions de formation s'adresse, en particulier, aux collaborateurs et collaboratrices qui possèdent des responsabilités familiales.

En fonction de ses ressources en locaux, et du nombre de personnes concernées par l'action de formation l'entreprise peut aller jusqu'à demander aux formateurs d'intervenir directement au sein de ses établissements. De manière générale, il sera intéressant de travailler avec des prestataires de formation géographiquement proches de l'entreprise. L'entreprise a la possibilité de s'adresser à l'OPCO dont elle dépend ou directement à son organisme de formation.

Gardez également en tête qu'il existe de nombreuses formations en ligne ou à distance. De nombreuses compétences peuvent être enseignées et acquises à distance. La loi du 5 septembre 2018, met en avant que la formation peut être réalisée en tout ou en partie à distance.

Il est également possible de réaliser des actions de formation en situation de travail (AFEST) qui peuvent bénéficier d'une prise en charge financière par les OPCO.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à privilégier les formations qui nécessitent peu de déplacements et peu de changements d'horaires. De fait, il sera demandé dans les cahiers des charges destinés aux prestataires de formation de s'y soumettre. »



> IDÉE D'ACTION N°2 - Anticiper les actions de formation

Informez les stagiaires le plus en amont sur les futurs programmes de formation.

> Que dit la loi en matière de formation professionnelle ?

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- L'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ; il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences (article L 6321-1 du code du travail).
- Une obligation de formation générale à la sécurité (art. L 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail).

Au-delà de ces obligations, une entreprise peut anticiper et proposer d'autres actions à ses salarié.e.s.

> Le plan de développement des compétences.

• Du côté des entreprises

Quelle que soit la taille de votre entreprise, vous pouvez consulter, organiser des réunions avec les représentants du personnel ou avec vos salarié.e.s et décider collectivement des orientations à suivre en termes de formation. À l'issue de ces réunions, un plan de développement des compétences pourra être élaboré et mis en place.

Le plan de développement des compétences (ex-plan de formation) est un document qui regroupe l'ensemble des actions de formations retenues par l'employeur pour ses salarié.e.s

Ce plan de développement des compétences non obligatoire, distingue 2 types d'actions de formation :

- Les formations dites obligatoires
- Les formations dites non obligatoires.

Ce plan de développement des compétences peut également inclure des actions telles que les bilans de compétences, les VAE...

• Du côté des salarié.e.s

Tous les deux ans, lors de l'entretien professionnel, vous pouvez envisager et planifier de manière individuelle de futures formations.

Cette planification des actions de formation permettra aux salarié.e.s de s'organiser afin de profiter des formations proposées. Elle leur permettra de régler le plus tôt possible leurs contraintes personnelles liées, notamment à la charge familiale.

L'anticipation permet, en outre, à l'entreprise de gérer les conséquences des départs en formation sur l'organisation du planning. Elle offre, enfin, l'opportunité de lisser les dépenses de formation dans le temps.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à informer chaque stagiaire le plus tôt possible et au moins quatre semaines avant la date de démarrage des programmes de formation afin que toutes les personnes concernées puissent s'organiser notamment dans la gestion de leurs responsabilités familiales. »

> IDÉE D'ACTION N°3 - Minimiser l'impact sur le quotidien

Veiller à accompagner l'entrée en formation des salarié.e.s afin d'en limiter l'impact sur la vie personnelle.

Lorsque la formation provoque impérativement des changements d'horaires et de déplacements par rapport aux horaires et lieux de travail habituels, l'entreprise peut faire en sorte de proposer des mesures d'accompagnement aux salarié.e.s concerné.e.s. Ces dispositions peuvent commencer par une concertation individuelle sur les disponibilités du collaborateur ou de la collaboratrice afin de tenir compte de ses contraintes. Elles peuvent aller jusqu'au financement de solutions de garde des enfants en bas âge... Dans certains cas, la prise en charge des frais de déplacement ou l'attribution de repos compensateurs sera obligatoire.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« Dans le cas où les formations modifient le lieu et les horaires de travail habituels, l'entreprise s'engage à accompagner, au besoin, ces changements en concertation avec les salarié.e.s concerné.e.s. »

> IDÉE D'ACTION N°4 - Encourager l'apprentissage à distance

En fonction des formations initiées, des modalités d'apprentissage à distance peuvent être développées.

Avec la banalisation des moyens de communications digitaux, de plus en plus d'organismes de formation développent des modules de formation en e-learning. Ces outils permettent de limiter les formations qui nécessitent des déplacements et des modifications d'horaires de travail.

> Réussir les formations à distances :

Afin de veiller à la bonne réussite d'une formation à distance il est important de respecter certains principes :

- Réserver un temps à la formation : Si la formation se déroule à distance durant le temps de travail, il est important de lui réserver un moment défini pour que d'autres tâches ne viennent pas entraver la formation.
- Assurer un suivi : Soyez vigilant lorsque vous organisez une formation à distance, elle peut parfois être source d'abandon si la personne ne se sent pas soutenue par le groupe.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage lors de l'établissement de son plan de développement des compétences à repérer les actions qui pourraient être réalisées en e-learning ou en situation de travail afin de limiter les déplacements et les changements d'horaires. »